

DESCRIPCIÓN DEL PERFIL MOTIVACIONAL DEL PERSONAL EN LAS ÁREAS DE  
MERCADERO Y ADMISIONES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE  
LA SALUD.

Co-investigadores:

MIGUEL ÁNGEL ARÉVALO AVELLA

DANIELA GAITÁN TORRES

YINNETH ALEJANDRA GORDILLO ACOSTA

Informe final

Investigador principal

JUAN ÁLVARO OLIVEROS

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS  
PSICOLOGÍA  
BOGOTÁ

2019

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	2
ANTECEDENTES.....	4
METODOLOGÍA .....	7
MARCO REFERENCIAL .....	10
La Teoría de las Expectativas: .....	11
Expectativa:.....	11
Trascendencia:.....	11
Valencia (Valor):.....	11
Teoría de las Necesidades. ....	12
Jerarquía de las Necesidades de Maslow. ....	12
Teoría ERC de Clayton Alderfer.....	15
Necesidades de Logro, afiliación y poder de McClelland .....	15
Teoría de los Factores Motivación e Higiene – Herzberg.....	16
Psicología Positiva .....	17
RESULTADOS .....	20
ESTRATEGIA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN. ....	26
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	27
BIBLIOGRAFÍA.....	31
ANEXOS FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMAD .....	35

## INTRODUCCIÓN

Distintas investigaciones dan cuenta de la relevancia de la motivación en los trabajadores; Frederick Herzberg en su investigación establece los factores que influyen en la motivación del trabajador; Robbins durante su trabajo menciona que las personas que se encuentran motivadas hacia el poder desean causar un gran efecto en los demás, en su entorno y están dispuestas a asumir riesgos para cumplir dicho propósito.

Con el objetivo de tener una perspectiva más amplia sobre la relevancia de la motivación en el entorno laboral durante este trabajo, se retoma el concepto de motivación donde se fundamenta la relevancia de identificar las condiciones motivacionales internas y externas en los trabajadores desde autores como Frederick Herzberg, Maslow, Clayton Alderfer, Mc Clelland, Herzberg y Fernando Toro.

Teniendo en cuenta esto, se decide aplicar el Cuestionario de Motivación para el Trabajo este se divide en tres partes, cada una constituida por cinco factores en donde los participantes deben ordenar una serie de afirmaciones del uno al cinco según la importancia que considere, siendo uno (1) el menor grado de importancia y cinco (5) el mayor grado de importancia haciendo que la persona examinada priorice y decida; la primera corresponde a las condiciones motivacionales internas, la segunda a los medios preferidos para adquirir retribuciones en el trabajo y la tercera a las condiciones motivacionales externas a 11 trabajadores del área de Admisiones y 9 trabajadores del área Mercadeo de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud, teniendo como resultado las necesidades en cuanto al clima laboral, la satisfacción personal y profesional en determinada áreas.

A partir de la respectiva calificación y posterior interpretación se destacan las variables: autorrealización, reconocimiento, poder, promoción, grupo de trabajo, dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad y aceptación de normas y valores. y por medio del análisis descriptivo con enfoque cuantitativo realizar una descripción detallada de estas sobre las que se fundamenta el estudio y se determina la conducta laboral.

## ANTECEDENTES

Según Maslow (1991), todos tenemos necesidades, algunas de carácter principal y otras de carácter secundario; teniendo en cuenta esto en el ámbito organizacional para motivar al personal de una empresa u organización es necesario identificar y comprender las necesidades de la persona en dicho entorno.

Dicha teoría junto con los diferentes estudios realizados en diversas organizaciones evidencia la importancia de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, reconociendo factores en cuanto al clima laboral, la satisfacción personal y profesional.

La motivación dentro del ámbito laboral, se considera un proceso permanente, de esta dependen las condiciones que puedan favorecer o perjudicar el desarrollo integral de todos los empleados, su nivel de vida y el de su familia; además de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad dentro de la organización.

Frederick Herzberg, en su libro titulado “Work and Nature of Man”, establece que el rendimiento de los trabajadores varía con respecto al nivel de satisfacción, determina los factores que influyen en la motivación del trabajador, explicando las condiciones motivacionales que determinan la calidad, eficacia y eficiencia en cuanto al rendimiento de los trabajadores en una organización.

Factor higiénico (externos o extrínsecos)

Se definen como las variables enfocadas primordialmente en el contexto laboral que generan satisfacción o insatisfacción. La insatisfacción, se traduciría en la desmotivación inmediata del trabajador.

Salario y beneficios: Esta categoría, se relaciona con la compensación y recompensa dada por la organización a sus trabajadores.

**Relaciones interpersonales:** Estos enmarcan características de interacción con otros, ya sea con compañeros, superiores o subordinados; las relaciones que se observan en este contexto pueden ser de tipo, amistoso, cooperativo, hostiles, etc.

**Ambiente físico y condiciones de trabajo:** Eventos y características con el ambiente de trabajo entre estas, se encuentra cantidad de trabajo, espacio, luz, apariencia, etc.

**Seguridad laboral y funcionamiento de la organización:** Se relaciona con eventos o situaciones que garantizan o no la estabilidad en el trabajo.

**Factor motivador (intrínsecos)**

Enfocado principalmente en el contenido del cargo (Tareas y deberes), este factor influye en el tiempo en que dure el efecto de satisfacción y el aumento de productividad en niveles de excelencia, por dicha razón son de control de la persona ya que contienen lo que él desea y quiere satisfacer en la realización de unas determinadas funciones, englobando el deseo de desarrollo profesional, el reconocimiento a su desempeño y la aplicación de los conocimientos adquiridos.

**Sentimientos:** Emociones y/o aspectos identificados como positivos o negativos con relación al trabajo.

**Responsabilidad:** Nivel de supervisión y autonomía con relación a las tareas realizadas.

**Progreso:** Actividades, situaciones o eventos con relación a la posibilidades o dificultades para ascenso o progreso dentro de la organización.

**Logro:** Sentimientos de satisfacción con relación a las metas o fracasos.

**Reconocimiento:** Eventos, actos o situaciones que refuerzan, castigan o elogian el trabajo realizado; estos pueden venir compañeros, subordinados o superiores.

Según lo dicho anteriormente y con el fin de analizar las condiciones motivacionales en dichas áreas de la organización surge la pregunta ¿Cuál es el perfil motivacional hacia el trabajo respecto a sus funciones y al clima laboral de cada uno de los trabajadores pertenecientes a las áreas de Mercadeo y Admisiones de la organización Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud?

## METODOLOGÍA

En esta investigación se utiliza una metodología basada en el análisis descriptivo con enfoque cuantitativo, debido a que se caracteriza por la descripción de las características de las variables sobre las que se fundamenta el estudio y de las que se presumen ciertas relaciones entre sí, por esta razón este diseño de investigación es el más apropiado para establecer el perfil motivacional de los funcionarios y describir la relación entre las variables de la población específica.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014)

El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014)

El instrumento que se utiliza para esta investigación es el Cuestionario de Motivación para el Trabajo es test de carácter psicométrico, como prueba objetiva, según Uribe y Toro (1983) el perfil motivacional para el trabajo se construye sobre tres factores motivacionales claves, estos son:

Condiciones motivacionales externos

Poder: Se entiende como los deseos y las acciones con las que se busca ejercer algún tipo de dominio, control o influencia en el entorno.



**Logro:** Comportamiento caracterizado por la intención de inventar, hacer o crear algo excepcional, de obtener un cierto nivel de excelencia, de aventajar a otros, por la búsqueda de metas o resultados.

**Afiliación:** condiciones para mantener una buena relación con el equipo de trabajo, al igual que el sentido de pertenencia con la institución de la cual se es colaborador.

**Autorrealización:** Expresión de deseos o la realización de actividades que permitan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales y la mejora de tales capacidades y conocimientos.

**Reconocimiento:** Expresión de deseos o realización de actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración por lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer.

**Medios preferidos para recibir retribuciones deseadas en el trabajo**

**Dedicación a la tarea:** Enfocada a la calidad del trabajo teniendo en cuenta los esfuerzos y dedicación que se destinaron para el mismo, al igual que el deseo del colaborador por resaltar y obtener retribuciones acordes al desempeño de su labor.

**Aceptación de la autoridad:** Modos de comportamiento que manifiestan acato, reconocimiento y aceptación, tanto de las personas investidas de autoridad en la organización como de las decisiones y actuaciones de tales personas.

**Aceptación de normas y valores:** Comportamiento que hacen realidad creencias, valores o normas relevantes para el funcionamiento y la permanencia en la organización.

**Requisición:** Comportamiento que buscan obtener retribuciones deseadas, influenciando directamente a quien puede concederlas, mediante persuasión, confrontación o solicitud personal y directa.

Expectación: Tipos de comportamiento que demuestran aceptación o confianza en las tareas y las decisiones de la figura de autoridad de manera sumisa.

Condiciones motivacionales internas.

Supervisión: Comportamientos de consideración, reconocimiento o retroinformación de los representantes de la autoridad organizacional hacia la persona, valoración del trato dado por la figura de autoridad.

Grupo de trabajo: Valoración que hace la persona con respecto al grupo de trabajo con relación a si este le permite condiciones laborales óptimas para el desempeño y aprendizaje profesional teniendo en cuenta el contacto con el otro y las acciones colectivas.

Contenido del trabajo: Valoración realizada por la persona con respecto a su capacidad intrínseca que promociona variedad y autonomía en su actuar laboral.

Salario: Condiciones de retribución económica asociadas al desempeño de un puesto de trabajo. Esta retribución puede proporcionar a la persona compensación por su esfuerzo, prestigio.

Promoción: Capacidad de subir en el escalafón laboral, permitiendo acceder a nuevas tareas y nuevos retos acordes a su desarrollo profesional.

## **MARCO REFERENCIAL**

La Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud, es una institución de Educación Superior Privada, sin ánimo de lucro, con carácter académico de institución universitaria, fundada en 1976 que busca formar profesionales integrales con competencias suficientes para desenvolverse en los diferentes campos ya sea científico, investigativo, tecnológico o humano.

El área de mercadeo conformado por 9 personas, se encarga de generar estrategias que permitan promocionar los programas universitarios tanto dentro como fuera de la institución, en la calidad de su servicio, la experiencia que ha adquirido durante estos años y la búsqueda permanente de crecimiento y reconocimiento caracterizado por la formación integral de nuestros profesionales.

El área de admisiones conformado por 11 personas, tiene a cargo hacer el proceso de seguimiento, selección y posteriormente carnetización de los aspirantes que buscan vincularse a diferentes programas de pregrado o posgrado de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud.

Al interior de la institución estas áreas trabajan en conjunto debido a que tienen una finalidad en común, el área de mercadeo promociona los programas utilizando diferentes medios todo esto, con el fin de aumentar el número estimado de aspirantes, los cuales comenzarán el proceso de selección con base a las competencias y el perfil establecido por la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud.

Para el desarrollo de este punto es necesario estudiar distintas perspectivas que permitirán comprender de mejor manera los postulados planteados por Fernando Toro; sobre el Cuestionario de Motivación para el Trabajo.

## **La Teoría de las Expectativas:**

“Formulada por Víctor H. Vroom en la década de 1960, postula que la motivación es alta cuando los trabajadores están convencidos de que altos niveles de esfuerzo dan lugar a un alto desempeño, y que un alto desempeño lleva al logro de los resultados deseados.” (Jones, G. 2010) Pg.467. Esta teoría propone que la motivación es el resultado de la importancia y de la expectativa que el individuo otorga a los resultados de sus acciones, dando significancia a la individualidad y versatilidad de las variables, esta teoría identifica tres grandes factores que determinan la motivación de una persona: Expectativa, trascendencia y valencia (Valor).

### **Expectativa:**

Según Jones, G. 2010. Pg., 467 “la expectativa es la percepción de una persona de la medida en que un esfuerzo (aporte) se traduce en determinado nivel de desempeño”. Lo anterior permite comprender que el nivel de expectativa es determinante para obtener resultados de alto nivel por parte de los colaboradores de una organización.

### **Trascendencia:**

Según Jones, G. 2010. Pg., 468 “es la percepción de una persona de la medida en que el desempeño en un cierto nivel va a traducirse para ella en el logro de los resultados”. Lo anterior permite comprender que para obtener un nivel de motivación alto es necesario tener un buen sistema de bonificaciones para los trabajadores; dicho sistema se puede componer de: la posibilidad de ascender jerárquicamente, aumentos de sueldos, bonos o incluso la sensación de obtención de un logro en específico.

### **Valencia (Valor):**

Según Jones, G. Pg. 469 la valencia, “se refiere a que tan deseable es cada uno de los resultados disponibles en un puesto u organización para una persona”.

Aunque todos los miembros de una organización deben tener altos niveles de expectativa y trascendencia; es irrefutable reconocer que no todos los seres humanos poseemos las mismas preferencias respecto a los resultados que queremos obtener; esto lo reconoce Vroom, V, en su teoría (Jones, G. 2010. Pg. 469) por ende, esta dificultad fue bautizada por Jones, G. 2010 como el “Reto del Administrador”; en el cual se deben identificar cuáles son los resultados que le permitirán mantener una expectativa alta, una excelente trascendencia y un valor significativo en cada uno de sus trabajadores.

### **Teoría de las Necesidades.**

La teoría de las necesidades permite complementar la teoría de las expectativas, al basarse en la profundización de los resultados que motivan a los trabajadores de una organización a dar lo mejor de sí para obtener desempeños de alto nivel.

Dicha teoría da a entender que “para que una persona se sienta motivada a hacer aportes valiosos a un trabajo y tenga un desempeño de alto nivel, su gerente debe determinar qué necesidades trata de satisfacer esa persona con su trabajo, y asegurarse de que reciba resultados que le permitan satisfacer esas necesidades cuando tenga un desempeño de alto nivel y ayude a la organización a lograr sus objetivos.” (Jones, G. 2010. Pg. 471). Así mismo la teoría plantea la existencia de diferentes necesidades que serán determinantes para el desempeño de alto nivel de un trabajador; para ello se procederá a identificar dichas necesidades; basándose en las teorías de Abraham Maslow, Clayton Alderfer y David McClelland.

### **Jerarquía de las Necesidades de Maslow.**

En 1943, Maslow propone su “Teoría de la Motivación Humana” la cual tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica; a su vez, se

ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional (Reid, 2008), esta teoría sugiere que los seres humanos debemos satisfacer cinco necesidades básicas: fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de autorrealización.

A continuación, se describirán las necesidades de la pirámide motivacional de Maslow, partiendo de las necesidades más básicas hasta las más elevadas, tomando como referente a Quintero A. (2011):

#### ***Necesidades fisiológicas:***

En primer lugar y como base de la pirámide motivacional propuesta por Maslow, encontramos aquellas necesidades biológicas que son básicas para la supervivencia humana; se considera que las necesidades básicas incluyen cosas como: la necesidad de respirar, beber agua, dormir, comer, de sexo, de refugio (Simons, Irwin y Drinnien 1987; Boeree 2006; Feist y Feist 2006).

#### ***Necesidades de seguridad:***

Siguiendo la pirámide motivacional de Maslow citado por Quintero A (2011) afirma que una vez la mayoría de las necesidades fisiológicas están satisfechas, se origina un segundo escalón que se dirige hacia la satisfacción personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentran factores como el empleo que contribuye como un gran factor motivacional y se correlaciona con factores como el ingreso y los recursos que pueda obtener el individuo de tal manera que es aquí donde el colaborador encuentra factores motivacionales fuertes dentro de la organización.

### ***Necesidades de amor, afecto y pertenencia:***

El tercer escalón dentro de la pirámide motivacional de Maslow se ve relacionado con aspectos propiamente emocionales y sociales de cada individuo; una vez las necesidades anteriores son satisfechas de manera parcial cada individuo busca nuevos factores motivacionales como son el amor, pertenecer a una comunidad o club social etc. Esto permite una mirada panorámica acerca de la importancia del clima organizacional propicio para el desarrollo de las actividades de los colaboradores.

### ***Necesidades de estima:***

Por otra parte, se encuentra en el cuarto escalón se encuentran las necesidades de estima que según con Maslow citado por Quintero A (2011) están se encuentran orientadas hacia la autoestima de cada persona, el reconocimiento el logro en particular y el respeto hacia los demás. Siguiendo lo planteado por Maslow al satisfacer dicha necesidad el individuo logra sentirse valorado dentro de una sociedad.

### ***Necesidades de autorrealización:***

En el último escalón de la pirámide motivacional se encuentra la autorrealización que Maslow define como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer” dicho de otro modo, es la satisfacción de cada persona frente a una actividad específica.

De acuerdo con Maslow citado por Mahmoud. A (2004), “cada vez que una necesidad queda satisfecha ésta deja de funcionar como fuente de motivación. El nivel inferior de necesidades insatisfechas de la jerarquía es el motivador principal del comportamiento; cuando este nivel queda satisfecho, las necesidades del siguiente nivel superior de la jerarquía empiezan a motivar el comportamiento.” Por ende, para que una organización tenga trabajadores motivados, los

directivos de dicha organización deben determinar cuáles son las necesidades que tratan de satisfacer los empleados cuando trabajan allí y luego verificar que los resultados planteados por la organización satisfagan dichas necesidades cuando el desempeño es de alto nivel.

### **Teoría ERC de Clayton Alderfer**

Se realiza la revisión teórica en la que se plantean categorías para las necesidades básicas que al satisfacerlas influyen en la motivación de las personas, según lo mencionado “Alderfer busco condensar las categorías de la jerarquía de necesidades de Maslow en tres categorías: Existencia, relación y crecimiento. Alderfer está de acuerdo con Maslow en que al satisfacer las necesidades de un nivel inferior una persona tratara satisfacer las de un nivel superior. Sin embargo, Alderfer considera que una persona puede sentirse motivada al mismo tiempo por necesidades de existencia como por necesidades de relación” Jones, G. 2010. Pg. 473.

### **Necesidades de Logro, afiliación y poder de McClelland**

La teoría de las necesidades fue planteada por el psicólogo David McClelland, en 1961 estableció que la motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes: la necesidad de logro, poder y de afiliación.

#### ***Necesidad de Logro:***

Según Jones, G. 2010. Pg. 474. “Es la medida en que un individuo siente un fuerte deseo de desempeñar bien tareas desafiantes y de cumplir sus normas personales de excelencia”. Naturalmente las personas que poseen fuertes deseos por la obtención de logros; se fijan en la consecución de metas personales y buscan reiteradamente una retroalimentación que les permita acercarse cada vez más a dichas metas.



### ***Necesidad de Afiliación:***

Según Jones, G. 2010. Pg. 474. “Es la medida en que un individuo se preocupa por establecer y mantener buenas relaciones personales, ser apreciado y lograr que quienes lo rodean se lleven bien entre ellos”.

### ***Necesidad de Poder:***

Según Jones, G. 2010. Pg. 474. “Es la medida en que un individuo se preocupa por controlar a los demás o a influir en ellos”.

### **Teoría de los Factores Motivación e Higiene – Herzberg**

Herzberg, hacia el año 1959 publica “Motivation at Work”, dando a conocer su Teoría de Motivación- Higiene donde se determina que la motivación de las personas en el ámbito laboral se deriva de dos conjuntos de factores independientes y específicos:

#### ***Factor higiénico (externos o extrínsecos)***

Enfocado primordialmente en el contexto de la organización, la no satisfacción de este factor genera de manera inmediata la desmotivación de los trabajadores.

Salario y beneficios.

Relaciones personales con los compañeros, supervisores y subordinados.

Ambiente físico y condiciones de trabajo.

Seguridad laboral y funcionamiento de la organización.

#### ***Factor motivador (intrínsecos)***

Enfocado principalmente en el contenido del cargo (Tareas y deberes), este factor influye en el tiempo en que dure el efecto de satisfacción y el aumento de productividad en niveles de excelencia, por dicha razón son de control de la persona ya que contienen lo que él desea y quiere satisfacer en la realización de unas determinadas funciones, englobando el deseo de

desarrollo profesional, el reconocimiento a su desempeño y la aplicación de los conocimientos adquiridos.

Variables de:

Sentimientos.

Responsabilidad.

Progreso.

Logro.

Reconocimiento.

### **Psicología Positiva**

La psicología positiva fue definida por Seligman (1999) como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología.

Permite estudiar las fortalezas y virtudes humanas (cívicas e institucionales ), desarrollando una perspectiva más abierta respecto al potencial humano (Promueven la responsabilidad sobre su comunidad).

Según Fredrickson (2001) las emociones positivas tienen un objetivo fundamental en la evolución, en cuanto amplían los recursos intelectuales, físicos y sociales de los individuos, los hacen más perdurables, y acrecientan las reservas a las que se puede recurrir cuando se presentan amenazas u oportunidades .

Áreas de la Psicología Positiva

Felicidad

Creatividad

Fluir/flow

Según Mihaly Csikszentmihalyi existen siete condiciones del flow:

Sentido de éxtasis, de estar fuera de la realidad cotidiana.

Claridad interior, a sabiendas de lo que hay que hacer y lo bien que va.

Conocer la actividad es factible, que las competencias son adecuadas, y ansioso o aburrido.

Sentido de la serenidad, no se preocupa por sí mismo, sensación de creciendo más allá de los límites del ego. Sentimiento de ego que trasciende de manera que no creía posible.

Oportunidad, totalmente centrado en la actualidad, no se dan cuenta del paso del tiempo.

La motivación intrínseca, lo que produce el "flujo" se convierte en su propia recompensa.

Resiliencia/hardiness

Optimismo

Humor

Inteligencia emocional

Fortalezas persona

Según Seligman (2003), las fortalezas y las virtudes actúan a modo de barrera contra la desgracia y los trastornos psicológicos y pueden ser la clave para aumentar la capacidad de recuperación:

Sabiduría y conocimiento

Coraje

Justicia

Templanza

Trascendencia

Fernando Toro, tuvo en cuenta cada una de las teorías mencionadas anteriormente para la

justificación y validación de conceptos, así como las variables planteadas en el Cuestionario de Motivación para el Trabajo; la primera categoría “condiciones motivacionales internas” de este se encuentra directamente relacionada con la teoría de McClelland la cual propone que la motivación de los individuos se relaciona directamente con las variables logro, poder y afiliación. La segunda categoría “medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo” se basa en la Teoría de McGregor, este autor plantea que la falta de motivación y productividad laboral se relaciona con la falta de estímulos motivacionales. Finalmente, la tercera categoría “condiciones motivacionales externas” se correlacionan con los supuestos teóricos planteados por Herzberg y Vroom.

Teniendo en cuenta la relevancia del concepto de motivación, Toro, F. (1985) la plantea como la conducta motivada de una persona es el producto de la interacción entre sus condiciones motivacionales internas, externas y las condiciones de relación entre lo interno y lo externo.

Lo anterior nos permite comprender que para el desarrollo de un perfil motivacional es esencial tener una visión global de los resultados obtenidos en el Cuestionario de Motivación para el Trabajo; ya que ninguna variable es independiente de las otras. Esto permite argüir que cada variable es relativa a las demás y adquiere un significado a partir del peso y de la dirección de las demás variables. Toro, F. (1998)

## RESULTADOS

Con el fin de determinar cuál es el perfil motivacional hacia el trabajo del personal correspondiente al equipo de trabajo de las áreas de Mercadeo y Admisiones en la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud, se realizará la aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo diseñado por Fernando Toro en 1985 el cual distingue tres dimensiones de carácter analítico; a 20 trabajadores pertenecientes al área de Mercadeo y Admisiones de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud, 9 pertenecen al área de Mercadeo y 11 pertenecen al área de Admisiones.

Durante la aplicación del instrumento e investigación, en relación con el aspecto ético se tuvo en cuenta en la Resolución 8430 de 1993, título 2, capítulo 1. La cual expone de manera minuciosa los aspectos éticos de la investigación en seres humanos. Por este motivo se diligencia el consentimiento informado por cada uno de los participantes para la respectiva recolección de la información, cabe destacar que dicho procedimiento es anónimo y de libre participación entre los empleados.

A continuación se presentan mediante tres gráficos la puntuación de los factores motivacionales internos los cuales son de carácter personal y permiten la identificación sentimientos de agrado o desagrado de su experiencia con personas o situaciones específicas, los factores motivacionales externos los cuales suscitan el interés por el trabajo y refuerzan o incentivan modos de comportamiento dirigidos a obtenerlos y los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo los cuales son las acciones realizadas por las personas para obtener retribuciones en el trabajo y en estos ítems se evidencia la interacción de los factores motivacionales internos y externos.

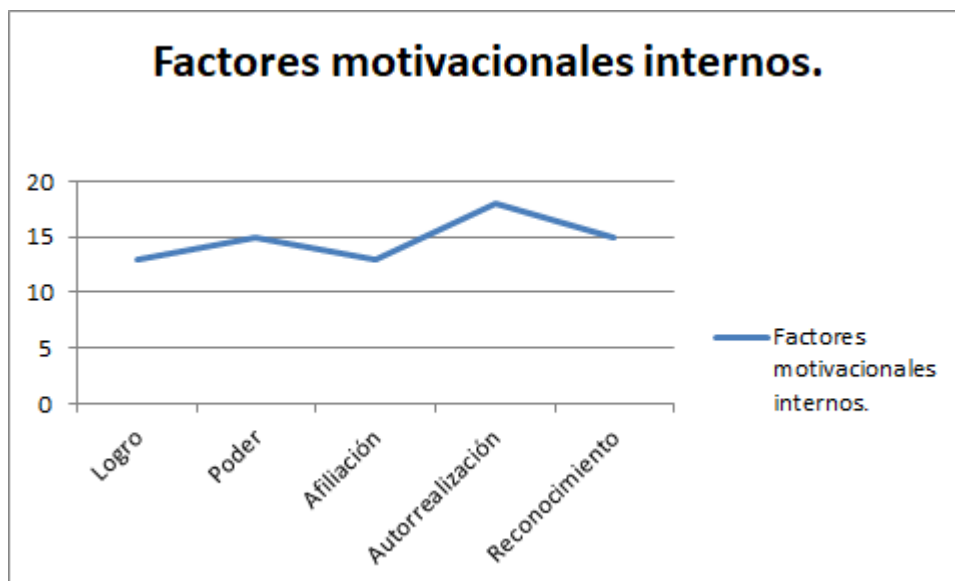


Gráfico 1. Factores Motivacionales Interno (Fuente: Elaboración propia)

En el gráfico 1 se muestran las condiciones motivacionales internas compuesta por cinco variables como son: logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento. Para la calificación de la prueba se tiene en cuenta el rango de cero siendo la puntuación mínima y 20 la puntuación máxima, a través de la media, obtenida por el promedio de los resultados, se destacan las más puntuadas, autorrealización con un puntaje de 18, reconocimiento y poder con un puntaje de 15. Por ende se plantean las definiciones según Fernando Toro (1994), este define la autorrealización como la manifestación de los deseos o el desempeño de las diferentes actividades que permitan utilizar las diferentes habilidades y conocimientos en el trabajo; el reconocimiento lo define como los eventos o actos que se realizan dentro de la organización con el fin de castigar o promover el trabajo realizado, este reconocimiento puede ir dirigido a compañeros, subordinados o superiores y las acciones o deseos con el fin de ejercer control, influencia, o dominio en el entorno hacen alusión al poder.

Dentro del análisis cualitativo se presenta que la autorrealización es ideal dentro de la gestión y

el talento dentro de una organización, en este estadio los empleados de las áreas de mercadeo y admisiones de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud sienten un grado de satisfacción alto con las actividades que realizan, lo que influye de forma favorable en el clima organizacional y motivación; el reconocimiento influye de manera positiva en el empleado ya que es visto como un factor de alto impacto promoviendo las metas, objetivos, valores y prioridades tanto de los empleados |como de su área laboral, sin embargo es muy probable que sin la existencia del reconocimiento se vea reflejado de forma negativa en la productividad de los empleados; el poder influye de manera positiva ya que sirve también como un reconocimiento a los empleados frente a la influencia que puede efectuar con el fin de lograr un objetivo propuesto.

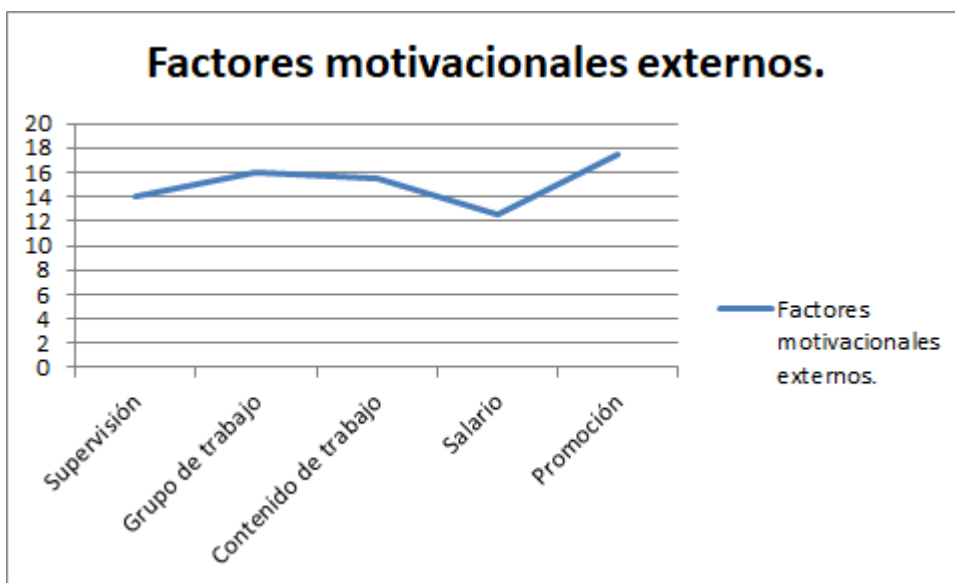


Gráfico 2. Factores Motivacionales Externos (Fuente: Elaboración propia)

En el gráfico 2 se muestran las condiciones motivacionales externas compuesta por cinco variables como son: supervisión, grupo de trabajo, contenido de trabajo, salario y promoción. Para la calificación de la prueba se tiene en cuenta el rango de cero siendo la puntuación mínima

y 20 la puntuación máxima, a través de la media, obtenida por el promedio de los resultados, se destacan las más puntuadas: promoción con un puntaje de 17,5 y grupo de trabajo con un puntaje de 16. Por ende se describen las definiciones según Fernando Toro (1994), la promoción la define como la capacidad que se ofrece para ascender laboralmente, permitiendo así, nuevos retos y tareas que se relacionen con el desarrollo profesional y el grupo de trabajo lo define como la apreciación o valoración que hace el individuo sobre el grupo de trabajo en el cual este se desempeña y analiza si este le está dando las condiciones óptimas laborales para el desempeño y aprendizaje profesional del mismo.

Cualitativamente hablando se evidencia que dentro de los factores externos encontramos que la promoción para el personal de las áreas de Admisiones y Mercadeo de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud, se percibe o se deduce que es una oportunidad de ascender laboralmente y así mismo asumir nuevos retos que permitan aportar a la organización siendo así un factor primordial dentro de la motivación en los empleados; esto se une de manera transversal con el trabajo en equipo ya que para los empleados es importante tener un buen clima organizacional siendo esta la manera en la que se relacionan con sus pares y superiores.



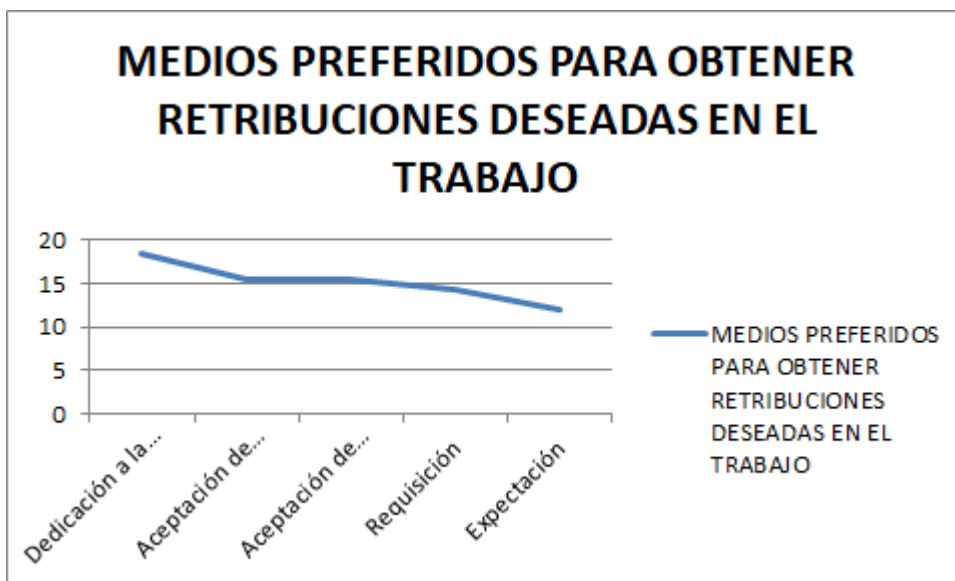


Gráfico 3. Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo (Fuente: Elaboración propia)

En el gráfico 3 se muestran los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo compuesto por cinco variables como son: dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectación. Para la calificación de la prueba se tiene en cuenta el rango de cero siendo la puntuación mínima y 20 la puntuación máxima, a través de la media, obtenida por el promedio de los resultados, se destacan las más puntuadas, dedicación a la tarea con un puntaje de 18,5 y aceptación de la autoridad y aceptación de normas y valores con un puntaje de 15,5. Por ende se describen las definiciones según Fernando toro (1994); la dedicación a la tarea tiene en cuenta el esfuerzo y la entrega para la calidad del trabajo, también se considera el deseo del colaborador por resaltar y recibir retribuciones por su labor; la aceptación a la norma se define como el comportamiento que reúne las normas, los valores, y creencias relevantes para el buen funcionamiento dentro de la organización, por último define aceptación de la autoridad como el comportamiento dentro de la organización que alude a reconocimiento, aceptación y seguimiento de órdenes tanto de las

personas que representan la autoridad como de las decisiones y comportamiento de tales personas.

Teniendo en cuenta los resultados del cuestionario de motivación para el trabajo de Fernando Toro se evidencia la relevancia de determinadas variables con relación al área de trabajo que determinan la motivación, que influyen positivamente en el desarrollo de sus tareas asignadas.

De igual forma la aceptación dentro de la población planteada es un mérito que cabe resaltar, ya que lo ven como un factor influyente en la motivación de los mismos y que a su vez lo relacionan a la dedicación a la tarea en la medida en que él empleado o el colaborador sea aceptado en calidad al trabajo o labor que realiza; la norma a la autoridad es vista como un factor que influye bien sea de manera positiva o negativa ya que lo relacionan con el tipo de líder que tengan, este debe incentivar a seguir la norma como un proceso que favorezca al buen desempeño de la organización.

## **ESTRATEGIA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.**

La identificación de la población, se realiza por medio de un estudiante el cual realizaba la práctica de psicología organizacional en las áreas de Mercadeo y Admisiones en la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud, es allí donde percibe la necesidad referente al clima organizacional, por consiguiente, surge el problema de investigación, dando paso al desarrollo de informe de investigación.

Se realizó la elección de esta población para la descripción del perfil motivacional debido a que se consideró relevante el desempeño que tienen estas áreas para la universidad frente al desarrollo de tareas específicas en relación con la promoción y actualización de los diferentes programas que ofrece la institución; informar y asistir a los aspirantes durante el proceso y por último la elección de los estudiantes con respecto a los perfiles y requerimientos establecidos por la institución.

De acuerdo con el problema planteado ¿Cuál es el perfil motivacional hacia el trabajo respecto a sus funciones y al clima laboral de cada uno de los trabajadores pertenecientes a las áreas de Mercadeo y Admisiones de la organización Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud, se decide aplicar el Cuestionario de Motivación del Trabajo planteado por el autor Fernando Toro, debido a que este instrumento psicométrico permite identificar y resaltar variables que influyen directamente o indirectamente en la motivación del trabajador para realizar cada una de sus actividades laborales, independientemente del área a la que pertenezcan; con el objetivo de sustentar y correlacionar los resultados obtenidos con la revisión bibliográfica realizada..

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

A continuación, se presentan las conclusiones teniendo en cuenta el respectivo desarrollo, aplicación y análisis de los resultados.

El Cuestionario de Motivación para el trabajo, es una herramienta psicométrica que permite entender la motivación y la conducta de las personas en función y en relación con el contexto específico en el que se desenvuelven; a través de dimensiones analíticas que destaca el carácter dinámico del fenómeno motivacional.

Las variables motivacionales internas, entendidas como aquellas condiciones intrínsecas que impulsan a la acción, en el área de Admisiones y Mercadeo se manifiestan a través de la realización de actividades que permitan potenciar habilidades, capacidades y conocimientos personales; además de la aceptación o reconocimiento con relación a las tareas desempeñadas.

Las variables motivacionales externas o factores que promueven el interés por el trabajo y/o comportamientos dirigidos a obtenerlos, se evidencian en la medida en que el personal de las área de Mercadeo y Admisiones interactúan entre sí, participan en acciones colectivas y tienen la posibilidad de ascender o acceder a nuevas actividades y retos, estimulando con ello la innovación, la creatividad y el trabajo colaborativo. Esto también permite generar una ventaja tanto para la organización como para los trabajadores ya que aumenta la satisfacción por la calidad de las labores realizadas.

Las puntuaciones más bajas que se obtuvieron en el Cuestionario de Motivación para el trabajo son afiliación y logro que hacen parte de las condiciones motivacionales internas, salario y supervisión que hacen parte de las condiciones motivacionales externas y expectativa y requisición que hacen parte de los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo; estos resultados permiten identificar e implementar estrategias en pro de la organización.

Con esta prueba, es posible identificar que la percepción de los factores motivacionales es dada de forma grupal razón por la cual influye directamente en los resultados obtenidos.

Los resultados obtenidos en la aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo de Fernando toro puntuó ítems que permitieron dar cuenta de las necesidades o factores motivacionales más influyentes para los trabajadores de las áreas de mercadeo y admisiones de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud.

## **Recomendaciones**

De acuerdo con el procedimiento y ulteriores resultados obtenidos del proyecto de investigación, se identifica la necesidad y relevancia de plantear estrategias de mejora en determinados aspectos, con el objetivo de contribuir al bienestar y adecuado funcionamiento de las áreas de Admisiones y Mercadeo de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud teniendo en cuenta que estas desarrollan tareas específicas en relación con la promoción y actualización de los diferentes programas que ofrece la institución; informar y asistir a los

aspirantes durante el proceso y por último la elección de los estudiantes con respecto a los perfiles y requerimientos establecidos por la institución.

Desarrollar un método que permita dar solución a problemas referentes al clima laboral, entendiéndose el clima laboral como: las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de variables o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras. Garcia (2003) que garantice un equipo unido y trabaje en pro del objetivo teniendo de base los factores motivacionales representativos en dicho trabajo.

Promover en el líder un sistema de seguimiento y reconocimiento que permita identificar a los trabajadores con un desempeño sobresaliente, dicho reconocimiento deben ser estímulos, recompensas o incentivos que fomenten la motivación en el personal con el fin de favorecer la calidad de vida, las experiencias positivas, virtudes y potencial humano además de ampliar los recursos intelectuales, sociales y físicos de cada individuo.

Elaborar una herramienta que evalúe y analice la eficiencia laboral, con relación a las tareas y responsabilidades que cada persona debe desempeñar; teniendo en cuenta que las condiciones en las que se desempeña este trabajo sea el adecuado y acorde a su labor.

Facilitar y promover la formación constante de los trabajadores supone múltiples ventajas: se consigue una mayor calidad del trabajo, la empresa cuenta con profesionales más capaces y los empleados ven aumentada su autoestima y satisfacción.

Generar espacios que susciten pausas activas, reduciendo factores que impacten negativamente el adecuado desempeño de las funciones laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

Ana Cristina Marín Fernández, María Isabel Velasco De Lloreda. (2005). *Condiciones motivacionales y desarrollo de carrera*. Universidad ICESI. 08 de marzo de 2019. Tomada de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v21n97/v21n97a03.pdf>

Andrade, V, y Gómez, I.C. (2008) *Salud laboral investigaciones realizadas en Colombia*. *Pensamiento Psicológico*, 4(10), 9-25. Recuperado de <http://portalesn2.puj.edu.co/javevirtualoj/index.php/pensamientopsicologico/article/view/701/97>  
7

Arocena, F. A. L., Ceballos, J. C. M., Velasco, C. L. Y., & Sánchez, E.G.Mayoral. (2011). *Factores afectivos y de personalidad como antecedentes del bienestar laboral en profesores españoles y mexicanos*. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 11-26. Tomado de: <https://catalogo.fucsalud.edu.co:2057/docview/876076025?accountid=107581>

Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Derks, D. (2012). *La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva*. *Psicothema*, 24(1). Tomado de: <http://www.psicothema.es/pdf/3979.pdf>

Barahona Pico, J., & Rodríguez Araujo, D. (2017). *La cultura organizacional, un camino para humanizar la implementación del sistema de gestión de calidad – ISO 9001:2008*. *SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión*, 7(2), 19-29. Tomado de: <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2015.0002.01>

Borja García, L. (2017). *Cultura organizacional y la gestión pública en el ámbito de los servicios de salud en Colombia*. *Administración y Desarrollo*, 47(2), 136-159. Tomado de: <http://dx.doi.org/10.22431/25005227.369>



Calderón Hernández, G, Álvarez Giraldo, C, & Naranjo Valencia, J. (2006). *Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación*. Cuadernos de Administración, 19(32), 225-254. Recuperado February 19, 2018, Tomado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-35922006000200010&lng=en&tlng=](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922006000200010&lng=en&tlng=).

Ceron, J. (2015). *La importancia de la motivación en las empresas*. Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7316/1/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones*. Recuperado de <http://eva.sepyc.gob.mx:8383/greenstone3/sites/localsite/collect/ciencia1/index/assoc/HASH018e/cf358ac9.dir/12990031.pdf>

Contreras, Francoise, & Esguerra, Gustavo. (2006). *Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología*. Diversitas, 2(2), 311-319. Recuperado el 13 de septiembre de 2018, tomado de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982006000200011&lng=pt&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011&lng=pt&tlng=es)

Dini, M. y Giovanni, G.(2011). *Políticas para la innovación en las pequeñas y medianas empresas en América Latina*. Recuperado de: [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3868/S2011008\\_es.pdf](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3868/S2011008_es.pdf)

Enrique, M. T., Manuel Fernández Ríos, & Mariana, B. A. (2015). *El papel moderador de la autoeficacia ocupacional entre la satisfacción y la irritación laboral*. Universitas Psychologica, 14(1), 219-230. Tomado de <https://catalogo.fucsalud.edu.co:2057/docview/1771625388?accountid=107581>

García, N., Martín, F y Sánchez, G. (2014). *El papel moderno de la percepción del sistema de dirección de recursos humanos y su influencia en los resultados organizativos*. Revista europea de dirección y economía de la empresa. 23 (3). 137-146.

Gil-Monte, P. R. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública, 29, 237-241. Tomado de:  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342012000200012](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (5a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

John, A. S., & Marisa, S. S. (2014). *Satisfacción laboral: El camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*.

Jones, G. George, J. (2010). *Administración Contemporánea*. 6ta. Edición. Mc Graw Hill, Educación.

Mahmoud A. Wahba, Lawrence G. Bridwell. (2004). *Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory*. Baruch College, The City University of New York USA.

Marsollier, R., & Aparicio, M. (2011). *El Bienestar Psicológico En El Trabajo Y Su Vinculación Con El Afrontamiento En Situaciones Conflictivas/Psychological Well-being At Work And Its Relation To Coping With Conflicts*. Psicoperspectivas, 10(1), 209-220. Tomado de:  
<https://catalogo.fucsalud.edu.co:2057/docview/856657515?accountid=107581>

Nieto, D. A., & Riveiro, J. M. S. (2010). *Evaluación De La Satisfacción Laboral Del Profesorado Y Aportaciones A Su Mejora En Orden A La Calidad De La Educación/Assessment Of The Spanish Teachers' Job Satisfaction And Its Contribution To Improve Quality In*

*Education*. Revista Española De Orientación y Psicopedagogía, 21(2), 283-294. Tomado de:

<https://catalogo.fucsalud.edu.co:2057/docview/1268718335?accountid=107581>

Salazar Estrada, José Guadalupe, Guerrero Pupo, Julio Cristóbal, Machado Rodríguez, Yadira Bárbara, & Cañedo Andalia, Rubén. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. ACIMED, 20(4), 67-75. Recuperado el 26 de mayo de 2018, Tomado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&tlng=es).

Sánchez, C. (2008). *Motivación, Satisfacción Y Vinculación. ¿Es Gestionable La Voluntad De Las Personas En El Trabajo?/Motivation, Satisfaction And Attachment*. Acción Psicológica, 5(1), 9-28. Tomado de:

<https://catalogo.fucsalud.edu.co:2057/docview/1438729466?accountid=107581>

Toro, F. (1998). *Motivación para el trabajo: derivación de factores de segundo orden a partir del test motivacional CMT*. Universitas Psychologica, 13(1), 95-108. Recuperado de:

<https://catalogo.fucsalud.edu.co:2057/docview/1771627070?accountid=107581>

## ANEXOS

## FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD  
NIT 860.051.853-6

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha diligenciamiento: \_\_\_\_\_

TÍTULO DEL TRABAJO

SE REALIZARÁ (LUGAR): Ciudad, escenario y/o territorio.

POR LOS INVESTIGADORES:

TIEMPO DEL ESTUDIO: Años o meses.

LO (A) ESTAMOS INVITANDO A PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

MENTIONADO Y QUE EXPLICA/OS A CONTINUACIÓN:

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Con el presente estudio, ...

## PROCEDIMIENTOS

Ante todo, deseamos agradecer su participación voluntaria. Es importante que sepa que el interés es ... (Ejemplo de texto) ... conocer sus narrativas relacionadas con el autoconcepto de las adolescentes en restablecimiento de derechos y en rehabilitación psicosocial por consumo de sustancias psicoactivas, que se encuentren institucionalizadas en la Fundación Semillas de Amor, de manera que su relato es

Virginia Alvarado

Centro: Cra. 19 No 8A - 32 PBX: 353 01 00 • Norte: Cra. 54 No. 67A - 89  
Tel: (571) 437 54 01 • Línea Nat. Gratuita: 01 8000 113827 Bogotá D.C., Colombia  
[www.fucsalud.edu.co](http://www.fucsalud.edu.co)



## FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD

NIT 860.051.853-4

importante y no será empleado para realizar calificaciones de su trabajo, diagnósticos o juicios morales. Por medio de este documento escrito solicitamos su consentimiento y le informamos algunos aspectos que serán de interés para usted como participante.

- \* Por las características del estudio, usted, profesional de atención primaria, participará en una o varias entrevistas, por las circunstancias en las que se realizará dicha investigación.
- \* Se procurará que las entrevistas sean realizadas en un escenario natural, donde se mantenga la privacidad de la información que usted, profesional de atención primaria, dé a conocer, permitiéndole expresarse tranquilamente; en caso de no contar con un lugar adecuado para el profesional de atención primaria, se contará con la disponibilidad de realizar las entrevistas en la Facultad de Psicología de la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud FUCS. Estas serán realizadas por los miembros del equipo investigador.
- \* La información de las entrevistas será grabada y copiada exactamente para evitar alterar el testimonio del profesional en atención primaria. Al finalizar este estudio las grabaciones y transcripciones realizadas serán eliminadas para evitar su uso no oficial.
- \* Los resultados de este estudio serán presentados en eventos académicos y publicados en revistas científicas. Sin embargo, su nombre, datos personales y la información que nos suministre, se manejarán de forma confidencial.
- \* Antes de publicar los resultados del estudio, usted será previamente informado(a) de éstos.
- \* Si en algún momento usted se siente incómodo(a) durante la participación en la investigación, por favor comuníquelo para dar el manejo oportuno.
- Usted, profesional de atención primaria puede retirarse de este estudio en el momento que lo desee.

### BENEFICIOS

Su participación es muy importante, ya que los resultados de este estudio permitirán a otros profesionales de diferentes disciplinas, conocer las narrativas y experiencias vividas por los profesionales de atención primaria acerca del subconcepto de adolescentes entre 14 y 17 años en restablecimiento de derechos y en rehabilitación psicosocial por consumo de sustancias psicoactivas, que se encuentran institucionalizadas en la Fundación Semillas de Amor. Es una posibilidad para fortalecer la comprensión en relación a los procesos interdisciplinarios y las diferentes oportunidades de atender a este tipo de población.

### RIESGOS –MANEJO DE EFECTOS ADVERSOS

Centro: Cra. 19 No 8A - 32 PBX: 353 81 00 • Norte: Cra. 54 No. 67A - 80  
Tel: [571] 437 54 01 • Línea Nat. Gratuita 01 8000 113827 Bogotá D.C., Colombia  
[www.fucsalud.edu.co](http://www.fucsalud.edu.co)



**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
NIT 860.051.853-4

**(Ejemplo de texto)** Se consideren riesgos de esta investigación la posibilidad de que, a partir de las narrativas de los profesionales de atención primaria, se presente alguna modificación en la construcción de su pensamiento, comportamiento o imaginarios con respecto a la temática tratada a lo largo de esta investigación.

En este sentido, la temática que se abordará en la investigación puede tener como resultado la movilización de pensamientos y emociones en los profesionales de atención primaria que harán parte de la misma, lo que puede llegar a tener como repercusión malestar subjetivo y así mismo se puede considerar necesario el acompañamiento afectivo. En este caso, se buscará la ruta de atención en salud a través de su EPS, intervención con el equipo de la fundación o cualquier otro tipo de atención inicial, proceso que iniciará el investigador principal.

Además, se considera como riesgo mínimo la recolección de las narrativas de los profesionales teniendo en cuenta que se manejará adecuada confidencialidad, privacidad y custodia de la información. Por lo tanto, no se presentan efectos adversos.

#### TRATAMIENTOS ALTERNATIVOS

Ninguno

#### COSTOS

La participación en este estudio no implica ningún costo para usted.

#### CONFIDENCIALIDAD

Su nombre y datos personales no aparecerán en los relatos de las entrevistas, ni en otro documento de esta investigación.

Las entrevistas serán identificadas con un código.

La información que usted, profesional de atención primaria brinde sólo será utilizada para fines de investigación.

Magdalena Hernández

Centro: Cra. 19 No 8A - 32 PBX: 353 01 00 • Norte: Cra. 54 No. 67A - 80  
Tel: (571) 437 54 01 • Línea Nat. Gratuita: 01 8000 113827 Bogotá D.C., Colombia  
[www.fucsalud.edu.co](http://www.fucsalud.edu.co)



**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
NIT 860.051.853-0

Este trabajo ha sido aprobado por:

\_\_\_ Comité de Investigaciones de la Facultad de Psicología de la Fundación

Universitaria De Ciencias De La Salud.

Fecha: \_\_\_\_\_

\_\_\_ Comité de Ética de Investigaciones con Seres Humanos de la Fundación  
Universitaria De Ciencias De La Salud.

Fecha: \_\_\_\_\_

En caso de tener hijos/as como sujeto participante en investigaciones comunicarse  
con el presidente del comité de ética de investigaciones con seres humanos. Teléfono\_  
(01) 3538100.

He leído y comprendido toda la hoja de información y he obtenido respuestas  
por parte del investigador responsable a todas mis preguntas e inquietudes y he  
recibido suficiente información sobre el objetivo y propósito de este estudio.

Autorizo que los datos y toda la información recolectada en este estudio se  
publiquen en revistas científicas o en foros académicos manteniendo siempre la  
confidencialidad de los mismos.

Original: Investigación de

Centro: Cra. 19 No. 8A - 32 PBX: 353 81 00 • Norte: Cra. 54 No. 67A - 80  
Tel: (571) 437 54 01 • Línea Nat. Gratuita 01 8000 113827 Bogotá D.C., Colombia  
[www.fucsalud.edu.co](http://www.fucsalud.edu.co)



FUCS

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD**

NIT 860.051.853-4

He recibido una copia de este consentimiento informado.

Sé que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en el momento que lo desee, sin necesidad de dar explicaciones. Igualmente puedo rechazar participar en este estudio.

<b>NOMBRE DEL SUJETO/PARTICIPANTE DE INVESTIGACIÓN:</b>
# C.C.:
FIRMA:
TEL:
FECHA:

<b>NOMBRE DEL INVESTIGADOR-A PRINCIPAL:</b>
# C.C.:
FIRMA:
TEL:
FECHA:

<b>NOMBRE DE COINVESTIGADOR-A:</b>
# C.C.:
FIRMA:
TEL:
FECHA:

<b>NOMBRE DE COINVESTIGADOR-A:</b>
# C.C.:
FIRMA:
TEL:
FECHA:

Original: 31/05/2014

Centro: Cra. 19 No 8A - 32 PBX: 353 81 00 • Norte: Cra. 54 No. 67A - 89  
 Tel: (571) 437 54 01 • Línea Nat. Gratuita: 01 8000 113827 Bogotá D.C., Colombia  
[www.fucsalud.edu.co](http://www.fucsalud.edu.co)